

## PERAN UPAH, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL DALAM MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA CV. MULTI BANGUN SENTOSA)

Eko Prasetyo

Universitas Negeri Surabaya  
ekoprasetyo@mhs.unesa.ac.id

### Abstract

*Employee productivity is one of the main factors that can affect the progress of the company. High employees productivity will be more easily reaching the purpose of the company, and than if productivity low-growing they could hinder the achievement of a goal the company. This study aims to to scrutinize the influence of wages, incentives, and social insurance against an employee at productivity CV. Multi Bangun sentosa - sidoarjo. The population in research is all employees of CV. Multi Bangun sentosa - sidoarjo which totaled 35 employees. The sampling technique used sampling saturated with all members of the population used as a sample. Analysis of data used multiple linear regression analysis. This research result indicates that, wages have had a positive impact and significantly to employee productivity; incentives have had a positive impact and significantly to employee productivity; social security it has some positive effects and significantly to employee productivity; 4) wages, incentives, social security simultaneously it has some positive effects and significantly to employee productivity.*

*Keywords: employee productivity; incentive; social assurance; wage.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya strategis yang multak perlu dimiliki agar terciptanya keunggulan bersaing perusahaan yang dapat dipengaruhi tiga faktor antara lain *financial resource*, adalah modal uang yang termiliki; *human resource*, adalah suatu sumber daya yang ada dari manusia; *informational resource* adalah sumber informasi untuk suatu pengambilan keputusan mengedepankan kualitas, tepat, cepat dan akurat menurut Ruki (2003:9).

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh dalam individu maupun luar individu. Keadaan fisik, motivasi, tingkat kelelahan, tempramen, umur, disiplin kerja merupakan faktor dari dalam. Sedangkan keluarga, lingkungan sosial, bentuk organisasi, upah, insentif, kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, dan lama bekerja merupakan faktor dari luar.

UU Tenaga kerja No 13 tahun 2000 bab 1 pasal 1 ayat 30 dijelaskan bahwa Upah yaitu suatu hak untuk pekerja diberikan dan dinyatakan berupa bentuk uang rupiah sebagai balas imbalan oleh perusahaan terhadap karyawan yang diberikan dan dinyatakan melalui perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi

karyawan dan keluarganya sesuai dengan kerjaan atau jasa yang telah dan atau sudah dilakukan. Setiadi (2009) menjelaskan bahwa Upah merupakan hal yang krusial di perusahaan karena menyangkut terhadap pekerjaanya perihal kehidupannya. Apabila upah yang diberikan sama dengan kerjanya maka karyawan akan giat untuk bekerja. Upah yang diberikan akan mempengaruhi sikap dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai. Upah akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang diamanahkan pada karyawan. Upah dari menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

Menurut Tambunan (2012), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel upah. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Gunawan (2015) yang menjelaskan hubungan upah dan produktivitas berpengaruh signifikan namun berbeda dengan penelitian Ningrum (2013) menjelaskan bahwa upah tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Sistem upah ini merupakan sarana distribusi upah untuk karyawan dilihat dari lamanya bekerja, lamanya dinas, dan berdasarkan kebutuhan hidup. Motivasi dari atasan juga perlu untuk menjaga kondusifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya supaya tidak

mengalami kebosanan dalam bekerja perlakuan ini dapat dilakukan berulang-ulang untuk memberikan rasa nyaman dan ikatan emosional dari karyawan dan atasan untuk menjaga kontinuitas kerja optimal yang dilakukan oleh karyawan, dan lain dari itu pemberian insentif juga mendorong produktivitas karyawan sehingga cara ini efektif dalam memberikan kompensasi yang berupa insentif tersebut. Insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda kepada karyawan dikarenakan memiliki prestasi yg berbeda. Sistem insentif diharapkan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap bertahan untuk bekerja pada perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2002:50).

Pendleton (2017) menemukan bahwa efek produktivitas dari insentif individual ditingkatkan dengan pembagian keuntungan meskipun tidak melalui pembayaran kolektif dengan skema hasil (PBR). Pembagian keuntungan juga meningkatkan efek PBR kolektif, dan ditemukan bahwa dua insentif kelompok lebih efektif daripada satu insentif individu. penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Khafidoh (2015) di mana dikatakan bahwa pengaruh insentif terhadap produktivitas adalah signifikan. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian Subagyo (2017) bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sama halnya dengan penelitian Kim (2017) yang menunjukkan bahwa insentif belum ditemukan nilai positifnya. Sesuai dengan realitanya karyawan merasa senang bekerja di perusahaan dengan jaminan pendapatan yang baik seperti jaminan kesejahteraan dan upah layak. Suatu pembayaran yang tepat dapat merangsang karyawan agar melakukan pekerjaan penuh motivasi dan semangat, Sistem pemberian insentif yang terjadi di CV. Multi Bangun Sentosa sudah berjalan namun hitungan pemberian insentif tidak menentu hal ini terjadi tidak sesuai harapan karyawan yang harusnya selalu ada insentif jika terjadi tambahan waktu jam bekerjanya, Padahal insentif ini diharapkan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan didalam lingkungan. Sesuai dengan hasil yang dilaksanakan pada proses wawancara pada CV. Multi Bangun Sentosa, Sidoarjo kenyataannya belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Seperti pemberian insentif hanya ketika ada proyek-proyek yang besar sehingga ketika tidak ada proyek hanya

mendapat upah pokok saja, hal ini disampaikan oleh karyawan lapangan yang saat itu sedang menjalankan aktivitas lapangan.

Selain insentif, karyawan juga memerlukan perlindungan dalam bekerja. Karena sesuai aturan pemerintah UU No.24 Pasal 1 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam aturan tersebut, dijelaskan bahwa setiap pelaksanaan kerja yang berhubungan dengan teknis dan lapangan harus diikuti dengan keamanan (*safety*) yang memadai yang disiapkan oleh perusahaan terkait. Jaminan sosial merupakan jaminan untuk kemungkinan hilangnya pendapatan bunga sebagian atau seluruhnya, meningkatnya pengeluaran dikarenakan resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya (Naning, 2001:203 dalam Khafidhoh, 2015). Menurut Khafidhoh (2015), pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas adalah signifikan, sesuai dengan penelitian Supriadi (2017) yang menjelaskan hubungan antara jaminan sosial dan produktivitas memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan. Namun menurut Lukitasari (2015) hubungan antara jaminan sosial dengan produktivitas adalah sangat rendah dan negatif.

**Tabel 1**  
**DATA JAMINAN SOSIAL KARYAWAN**  
**PER BULAN DARI TAHUN 2013-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jaminan Sosial Per Bulan</b>	<b>Jaminan Sosial Per Tahun</b>
2013	32	15.230.400	182.764.800
2014	32	16.233.600	194.803.200
2015	32	17.419.200	209.030.400
2016	35	20.548.500	246.582.000
2017	35	20.548.500	246.582.000

Sumber: CV. Multi Bangun Sentosa, wawancara melalui telepon dengan bpk Rubiyanto tanggal 8 juni 2019, data diolah

Dari hasil wawancara awal, beberapa karyawan CV. Multi Bangun Sentosa belum terdaftar pada program jaminan sosial. Hal ini menjadi kesalahan yang harus segera diperhatikan oleh perusahaan. Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap tahun dilakukan pembayaran biaya atas jaminan sosial ketenagakerjaan untuk karyawan dari perusahaan. Ada penambahan jumlah

karyawan yang kemudian langsung ditambahkan dalam beban pembayaran sesuai dengan data yang diperoleh dari wawancara dengan direktur perusahaan CV. Multi Bangun Sentosa Bpk. Rubiyanto.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh upah, insentif, dan jaminan sosial memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan yang terjadi pada CV. Multi Bangun Sentosa, Sidoarjo.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Produktivitas

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya sebagai masukan (input) (Nawawi, 2009:157). Sedangkan, Yuniarsih (2009:156) berpendapat bahwa produktivitas kerja memiliki makna hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Indikator-indikator produktivitas yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada riset Vincent Gaspersz (2001:17) antara lain: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

### Upah

Menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Bab I Pasal 1 Ayat 30 men definisikan upah sebagai berikut “Upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk *freshmoney* sebagai *feedback* dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan akan dilakukan”.

Dengan kata lain, upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan, di mana upah tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak baik oleh pemberi kerja dan penerima kerja dalam suatu perjanjian kerja yang berlaku sesuai undang-undang. Indikator-indikator upah

yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada Setiadi (2009), antara lain: besarnya upah insentif, kenaikan pemberian upah dirasa adil, dan besarnya upah pokok

### Insentif

Menurut Martoyo (2000:135-136), insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksud untuk dapat meningkatkan produktifitas, karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2004:89), insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk berdasarkan riset Notoadmojo (2002:205) indikator-indikator insentif antara lain: menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

### Jaminan Sosial

Menurut Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 3 Pasal 1 ayat 1 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut, “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.” Dengan kata lain, jaminan sosial adalah jaminan perlindungan untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan.

Indikator-indikator jaminan sosial yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada Setiadi (2009) antara lain: Tanggapan

Eko Prasetyo. Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo)

karyawan terhadap Jaminan Hari Tua, Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan, Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

### Hipotesis

- H1: Diduga upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- H2: Diduga insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- H3: Diduga jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- H4: Diduga antara upah, insentif, dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder dengan memanfaatkan teknik pengambilan data berupa wawancara, observasi dan kuisioner.

Populasi pada riset yang digunakan adalah jumlah individu ditentukan dan terdapat seluruh karyawan CV. Multi Bangun Sentosa, Sidoarjo adalah 35 karyawan. Lebih lanjut, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Karena jumlah responden kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel (2011;126).

Variabel independen dari riset ini yakni upah (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan (Y). Skala yang digunakan dalam angket yakni skala likert. Riset ini menerapkan alat analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS* versi 24.

Nilai uji validitas didapatkan *Corrected Item – Total Correlation* lebih tinggi dibandingkan 0,3338 sehingga bisa dinyatakan valid, artinya angket bisa dipakai sebagai alat ukur pengaruh dari variabel X1,X2, dan X3 ke variabel Y. Sedangkan nilai uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel dikarenakan hasil yang diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dibanding 0,70 yaitu nilai Upah (X1) memiliki nilai 0,807, Insentif (X2) nilainya adalah 0,789, Jaminan Sosial (X3) nilainya 0,856 dan

Produktivitas (Y) dengan nilai 0,755, sehingga pernyataan-pernyataan pada instrument penelitian (angket) bisa dipakai sebagai alat ukur seluruh variabel independen kepada variabel dependen yang mana adalah produktivitas karyawan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden CV. Multi Bangun Sentosa berdasarkan umur yaitu di bawah atau sama dengan 30 tahun berjumlah 17 responden (49%), berumur antara 30-40 tahun berjumlah 12 responden (34%), berumur antara 41-50 tahun berjumlah 6 responden (17%). Berdasarkan lama bekerja, jumlah responden berdasarkan lama bekerja di bawah atau sama dengan 5 tahun berjumlah 13 responden (37%), jumlah antara 5-10 tahun 16 responden (46%), jumlah antara 10-15 tahun 6 orang (17%). Berdasarkan jenjang pendidikan, jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 19 responden (54%), jumlah responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 8 responden (23%), jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 6 responden (17%), jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 2 responden (6%).

#### Analisis Model dan Kelayakan Model

Pada uji normalitas, pada uji kolmogorov-smirnov menghasilkan hasil signifikansi senilai 0,691 yang lebih tinggi dibandingkan 0,05. Artinya bahwa data telah terdistribusikan secara normal.

Pada uji multikolinieritas, data terlepas dari penyakit multikolinieritas karena bernilai 0,825 angka ini di dapat dari nilai tolerance untuk variabel X1 (upah), untuk X2 (insentif) menghasilkan angka 0,773 dan untuk X3 (jaminan sosial) menghasilkan angka 0,920 yang seluruhnya menunjukkan nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel X1 (upah) bernilai 1,212, variabel X2 (insentif) bernilai 1,294 dan variabel X3 (jaminan sosial) bernilai 1,087 yang keseluruhannya menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 10. Artinya bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel bebas, sehingga kerangka penelitian ini masih bisa diterima.

Pada uji heterokedastisitas, data terbebas dari masalah heterokedastisitas karena diperoleh

bobot signifikansi variabel Upah ( $X_1$ ) sebesar 0.117, variabel Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0.246, dan variabel Jaminan Sosial ( $X_3$ ) sebesar 0.271, variabel bebas tersebut menunjukkan nilai lebih besar daripada 0,05. Artinya, ada kesesuaian variance residual pada suatu periode observasi dibandingkan periode observasi yang lainnya.

Dilihat dari Tabel 2, Upah ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangun Sentosa sebesar 0,277. Artinya tingginya upah akan berdampak terhadap tingginya produktivitas karyawan. Insentif ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo sebesar 0,298. Artinya tingginya insentif akan berdampak terhadap tingginya produktivitas karyawan. Jaminan sosial ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo sebesar 0,819. Artinya tingginya jaminan sosial akan memberikan dampak yang tinggi kepada produktivitas karyawan.

**Tabel 2**  
**HASIL KOEFISIEN REGRESI LINIER**  
**BERGANDA**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
Konstanta	2.679	1.241	0.056
X1	0.277	2.584	0.015
X2	0.298	3.374	0.002
X3	0.819	3.501	0.001
Fhitung	21,303		0.000
Model	Nilai R	R	Adjusted R
		square	square
Nilai	0.821	0.673	0.642

Sumber: Hasil SPSS 24

Besarnya kontribusi variabel bebas upah ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), dan jaminan sosial ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y). dihasilkan R sebesar 0,821 ( $>0,5$ ) menunjukkan hasil korelasi antara produktivitas karyawan bersama tiga variabel independennya yaitu upah ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), dan jaminan sosial ( $X_3$ ) adalah kuat. Dan diketahui besar nilai ( $R$  square / kuadran R) untuk variabel bebas menunjukkan Adjusted R Square dengan koefisien determinasi dengan hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,642 = 64,2%. Hal ini berarti sekitar 64,2% dari produktivitas bisa dijelaskan

oleh variabel upah, insentif, dan jaminan sosial, sisanya 100% - 64,2% = 35,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian.

Dari uji t diketahui bahwa nilai dari t olah data dari Upah ( $X_1$ ) sebesar 2,584 didukung nilai signifikan senilai 0.015 lebih kecil perbandingannya 0.05 atau 5%, dari t tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat dinyatakan Upah ( $X_1$ ) terdapat pengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y). nilai hitung insentif ( $X_2$ ) sebesar 3,374 didukung dengan nilai signifikan sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05 atau 5%, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, maka dapat dinyatakan Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y). Nilai hitung Jaminan Sosial ( $X_3$ ) sebesar 3,501 didukung dengan nilai signifikan sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 atau 5%, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, maka dapat dikatakan Jaminan Sosial ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y).

### **Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Upah berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Koefisien regresi variabel upah ( $X_1$ ) menunjukkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa variabel upah ( $X_1$ ) dan variabel produktivitas (Y) hubungannya sejalan dengan variabel upah ( $X_1$ ), jika upah ( $X_1$ ) memiliki nilai 0.277 yang artinya setiap variabel upah ( $X_1$ ) ada yang berubah, semisal perubahannya satu-satuan maka variabel produktivitas (Y) juga akan mengalami perubahan dengan nilai 0.277, dan di asumsikan variabel yang lainnya tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di perusahaan ini dipengaruhi oleh Upah. Hasil dari pengujian uji t merupakan bukti dari pernyataan tersebut, yang dapat ditunjukkan dari hasil uji yang menunjukkan nilai t hitung nilainya adalah 2.584 nilai dari signifikannya 0.015 di bawah 0.05, dan koefisiennya memiliki nilai yang tidak negatif dengan nilai 0.277. peruntutan tersebut

Eko Prasetyo. Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo)

men unjukan variabel upah dan variabel produktivitas karyawan memiliki pengaruh signifikan secara parsial sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima. Dengan demikian semakin tinggi dan baik upah yang diberikan akan memberikan hasil yang baik dan tinggi produktivitas dari karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Tambunan (2012) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, dan menolak penelitian dari Ningrum (2013) yang menjekaskan bahwa upah dan produktivitas tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

### **Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan hasil dari insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara statistik. Berdasarkan olah data tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis insentif memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas (Y). sehingga dibnuktikan dengan hasil uji statistik yaitu uji t untuk variabel insentif ini memiliki hasil t-hitung memiliki nilai 3.374 signifikannya 0.002 di atas 0.05 kofisien regresinya bernilai tidak negatif dengan nilai 0.298. Pemaparan tersebut menunjukkan produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh varibel insentif dan dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat diintrepretasikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan akan memberikan hasil yang tinggi dari produktivitas karyawan. Koefisien regresi variabel insentif (X2) memiliki tanda positif (+) menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) berhubungan searah dengan variabel produktivitas (Y) jadi apabila insentif (X2) nilainya adalah 0.298 artinya sewtiap ada yang berubah dari variabel insentif (X2), senilai satu variabel produktivitas (Y) juga akan berubah dengan nilai 0.298, dan diasumsikan variabel lainnya tetap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian *Khafidhod* (2015) di mana variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, selain itu didukung oleh *Tambunan*

(2012) mengemukakan bahwa insentif memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.namun berberda dengan penelitian Subagyo (2017) yang menjelaskan bahwa insentif tidak memiliki hubungan terhadap produktivitas.

### **Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas mengacu pada hasil olah statistik. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis jaminan sosial memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa jaminan sosial (X3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas (Y). dibuktikan sesuai hasil uji statistik yaitu uji t bahwa variabel jaminan sosial ini memiliki hasil thitung nilainya 3.501 signifikannya 0.001 yang nilainya di bawah 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ) dan koefisienregresi memiliki nilai yang tidak negatif dengan nilai 0.819. Pemaparan tersebut menunjukkan produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel jaminan sosial dan dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat di intrepretasikan bahwa semakin baik jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan akan memberikan hasil yang baik juga terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi variabel jaminan sosial (X3) memiliki tanda positif (+) menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial (X3) dan variabel produktivitas (Y) memiliki hubungan searah di mana jika jaminan sosial (X3) sebesar 0.819 berarti setiap perubahan variabel jaminan sosial (X3), sebesar satu satuan akan memberikan perubahan terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar 0.819, dengan asumsi variabel-variabel yang lain tetap dan konstan.

Penelitian ini mendukung penelitian *Khafidhoh* (2015) yang membuktikan jaminan sosial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan dan bertolak belakang dengan penelitian dari *Lukitasari* (2015) ditemukan dalam penilitiannya untuk hubungan antara jaminan sosial dengan produktivitas adalah sangat rendah dan negatif, dan penelitian *Tambunan* (2012) yang mengemukakan bahwa jaminan sosial tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas.

### **Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan program SPSS 24 diperoleh nilai F hitung sebesar 23,303 didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% ( $0.000 < 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $H_4$  diterima artinya bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Upah ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Jaminan Sosial ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) di CV. Multi Bangun Sentosa.

Mengacu jawaban responden dengan pernyataan-pernyataan dalam mengukur pengaruh upah, insentif, dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata variabel upah sebesar 4,18, nilai rata-rata insentif sebesar 3,98, nilai rata-rata jaminan sosial sebesar 4,09, dan nilai rata-rata variabel produktivitas karyawan sebesar 4,00. Semua variabel memiliki rata-rata variabel dalam kategori tinggi, sehingga seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang mana adalah produktivitas karyawan.

Dilihat dari hasil responden dan pengolahan data dapat dijelaskan secara simultan/ bersama variabel upah, insentif, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan Uji *Adjusted R Square* sebesar  $0,642 = 64\%$ . Hal ini berarti sekitar 64% dari variabel produktivitas karyawan bisa dijelaskan oleh variabel upah, insentif, jaminan sosial, sedangkan sisanya  $100\% - 64\% = 36\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian, karena kinerja karyawan tidak hanya mendapat pengaruh dari variabel independen yang telah diteliti tetapi banyak juga variabel lainnya.

### **KESIMPULAN**

Pada penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel upah dengan produktivitas karyawan. Sehingga jika upah yang diberikan sebesar Rp1.500.000 untuk mendapatkan tingkat produktivitas lebih harus diberikan kenaikan sebesar Rp415.500 menjadi Rp1.915.500 untuk upah terendah dan Rp4.215.500 untuk upah tertinggi. Penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan

signifikan antara variabel insentif dengan variabel produktivitas karyawan. Sehingga perusahaan jika ingin meningkatkan produktivitas karyawan juga harus memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan dan menaikannya sesuai kebutuhan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhannya. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara jaminan sosial dengan produktivitas karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan akan memberikan hasil yang baik juga terhadap produktivitas karyawan.

Keterbatasan penelitian ini yaitu pengambilan sampel yang sangat kecil karena hanya satu perusahaan dengan ukuran sampel 35 responden. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya disarankan menambah ukuran dan jumlah sampel yang luas dan besar dan di perusahaan yang lebih beragam. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja merupakan faktor dari dalam. Sedangkan kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga merupakan faktor dari luar. dijelaskan jika produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh dalam individu maupun luar individu (Tiffin dan Cormick dalam Siagian, 2003).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gazpersz, Vincent. (2001). *Total Quality Management*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Hendra dan Risky Amalia. (2015). Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator. *International Journal of Economics and Financial Issues* ISSN: 2146-4138 available at <http://www.econjournals.com>

Eko Prasetyo. Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo)

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 6, Penerbit. Jakarta:CV. Haji Masagung.

Heidjrachman, dan Suad Husnan, (2002), *Manajemen Personalial*, BPFE edisi 7. Yogyakarta.

Khafidoh, Siti. (2015). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor pada PT. REA KALTIM PLANTATIONS di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3 (3): 587-599

Kim, Hyuncheol Bryant dan Seonghoon kim. (2017). The selection and causal effects of work incentives on labor productivity: Evidence from a two-stage randomized controlled trail in Malawi. *COLOMBIA/SIPA*. 42.

Lukitasari, Lina. (2015). Pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan jaminan sosial, insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Ijo Geneng Ngawi. The FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi) Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS IKIP PGRI MADIUN.

Manullang. M, (1981), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesebelas. Jakarta:Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, (200), *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Nawawi, Ismail. (2011). *Public Policy, Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek*. Surabaya: PMN

Ningrum, Endang Widyawati, Wenny D dan Ratih P.Y.A. 2013. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di unit usaha jasa industry dan aneka pangan Politeknik Negeri Jember*. Politeknik Negeri Jember. *Jurnal Ristekdikti*.go.id.  
<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/a>

[rticle.php?article=962861&val=14801&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20MOTIVASI%20KERJA,%20UPAH%20KERJA%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20DI%20UNIT%20USAHA%20JASA%20INDUSTRI%20DAN%20ANEKA%20PANGAN%20POLITEKNIK%20NEGERI%20JEMBER](http://article.php?article=962861&val=14801&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20MOTIVASI%20KERJA,%20UPAH%20KERJA%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20DI%20UNIT%20USAHA%20JASA%20INDUSTRI%20DAN%20ANEKA%20PANGAN%20POLITEKNIK%20NEGERI%20JEMBER)

Notoatmodjo, Soekidjo. (2002), *Pengembangan Sumber Daya*. Jakarta:Rineka Cipta.

Odox, Felix, and Adimora. 2011. *The effects of wage incentives and frings benefits on the productivity of Nigeria workers: a study of Enugu state local government service commission*. University of Nigeria, Nsukka.

Padleton, Andrew dan Andrew Robinson. (2017). The productivity effects of multiple pay incentives. *Economic and Industrial Democracy*. 38(4) 588 –608.

Panggabean, S., Mutiara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.

Panggabean, S., Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.

Payaman, J. Simanjutak. (1998), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. edisi 2001. Jakarta: FEUI.

Ravianto, J. (1991). *Kualitas dan Produktivitas*. Jakarta:Lembaga sarana informasi usaha dan produktivitas.

Republik Indonesia. (2000). Undang-Undang No.13 bab 1 Pasal 1 Ayat 30 tentang Upah.

Republik Indonesia. (1992). Undang-Undang No.3 Pasal 1 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang No.40 Pasal 1 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga

- Reynolds, George dan Ralph stair. (2010). *Principles Of Information Systems*. Ninth Edition. course technology.
- Ruki, Ahmad . (2003). *Manajemen Penggajian & Pengupahan*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwoto. (1977). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Sembiring, Agus. (2016). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *E-jurnal FE universitas 17 Agustus Samarinda*.
- Setiadi. (2009). Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang . Tesis Magister Kenotariatan Undip.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung : Penerbit Mander Maju
- Simamora, Henry. (2004). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sofyan, Dina Khairani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol.2 No.1.
- Subagyo, Bambang. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar*. AMPINDO BLITAR. <http://docplayer.info/31383317-Pengaruh-pemberian-insentif-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-rumah-sakit-aisyah-blitar-oleh-bambang-subagyo-dosen-ampindo-blitar.html>.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, W. (1992). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Supriadi, Y N. (2017). Social Security Contribution to Productivity and Wages in Labour Organization Perspective. *IOP ebooks*.
- Syamsudin, Yusvinta Puspita (2018). Pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma* website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Tambunan, Tulus T.H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Tambunan, Vellina. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang. *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS* Vol 1, No 1, T, Hal1-11  
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Zainullah, Amin. Agus suharyanto dan Sugeng P budio. (2012). Pengaruh upah kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksana bakisting pada pekerjaan beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, Vol 6. No. 2-pp 1978-5658.